

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 15 - TUẦN 4 THÁNG 11/2018

I. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ CHẾ ĐỘ TAI NẠN LAO ĐỘNG, CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ

Anh P, sinh tháng 11 năm 1966, làm việc tại công ty X trên địa bàn quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội từ 01/1/1990. Tháng 3/2018, anh được cử đi công tác tại tỉnh Lào Cai. Trên đường đi, anh bị tai nạn giao thông, phải vào viện điều trị mất 10 ngày. Khi ra viện, anh được Hội đồng giám định y khoa kết luận suy giảm 8% khả năng lao động. Tháng 4/2018, do vết thương tai nạn tái phát, anh lại phải vào viện điều trị 01 tháng. Sau điều trị tái phát, anh được giám định lại mức suy giảm khả năng lao động và Hội đồng giám định y khoa kết luận anh bị suy giảm 61% khả năng lao động. Do sức khỏe yếu nên anh có nguyện vọng nghỉ hưu vào tháng 10/2018. Bản thân anh rất quan tâm và mong muốn công đoàn tư vấn cho anh biết những quyền lợi về bảo hiểm xã hội mà anh được hưởng. Với tư cách là cán bộ công đoàn, anh (chị) hãy cho biết ý kiến của mình về tình huống trên.

1. Căn cứ pháp lý: - Bộ Luật Lao động năm 2012; Luật BHXH năm 2014;

- Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013;

- TT 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015;

2. Xử lý tình huống:

- Thứ nhất, theo khoản 1, Điều 142, BLLĐ 2012 và khoản 1, khoản 2, Điều 12, NĐ45CP: tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động. Tai nạn được coi là tai nạn lao động là tai nạn xảy ra tại địa điểm và thời gian hợp lý khi người lao động từ nơi ở đến nơi làm việc, từ nơi làm việc về nơi ở. Theo đó, tai nạn giao thông xảy ra đối với anh P trên đường đi công tác được coi là tai nạn lao động.

- Thứ hai, theo quy định tại điểm c, khoản 1 và khoản 2, Điều 43, Luật BHXH 2014, người lao động được hưởng chế độ tai nạn khi có đủ các điều kiện: bị tai nạn lao động trên tuyến đường đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý và suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị tai nạn lao động. Đồng thời, khoản 1, Điều 46, Luật BHXH 2014 quy định về đối tượng áp dụng trợ cấp một lần đối với tai nạn lao động là: NLD suy giảm khả năng lao động từ 5% - 30%. Theo đó, ở lần điều trị đầu tiên sau tai nạn, anh P được giám định mức suy giảm khả năng lao động sau khi thương tật đã được điều trị ổn định (điểm a, khoản 1, Điều 45, Luật BHXH 2014); được trợ cấp một lần với mức trợ cấp được quy định tại khoản 2, Điều 46, Luật BHXH 2014; được dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật nếu đủ điều kiện theo quy định tại Điều 25, Luật BHXH 2014.

- Thứ ba, khoản 1, Điều 3, Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH quy định điều kiện hưởng chế độ ốm đau đối với bản thân người lao động bị ốm đau đó là: người lao động "...điều trị thương tật, bệnh tật tái phát do TNLĐ..." phải nghỉ việc và có xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền. Theo đó, đối với lần điều trị tái phát do tai nạn (01 tháng), anh P được hưởng chế độ ốm đau (vẫn trong thời gian tối đa nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau theo quy định), được giám định lại mức suy giảm khả năng lao động sau khi thương tật tái phát đã được điều trị ổn định (điểm b, khoản 1, Điều 45, Luật BHXH 2014), được hưởng trợ cấp thương tật hàng tháng theo mức trợ cấp quy định tại khoản 2, Điều 47, Luật BHXH 2014 tính từ tháng có kết luận của Hội đồng giám định y khoa do mức suy giảm khả năng lao động sau điều trị tái phát >31% (khoản 2, Điều 48, Luật BHXH 2014); được dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị tái phát thương tật nếu đủ điều kiện theo quy định tại Điều 25, Luật BHXH 2014.

- Thứ tư, theo quy định tại Điều 55, Luật BHXH 2014 và khoản 1, Điều 16, TT59- BLĐTBXH thì điều kiện hưởng lương hưu khi người lao động bị suy giảm từ 61% đến dưới 81% khả năng lao động là: nam đủ 51 tuổi, nữ đủ 46 tuổi áp dụng từ năm 2016, sau đó cứ mỗi năm tăng thêm một tuổi cho đến năm 2020: nam từ đủ 55 tuổi, nữ từ đủ 50 tuổi; có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên. Theo đó, tại thời điểm tháng 10/2018, anh P đủ 52 tuổi, có 28 năm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bị suy giảm khả năng lao động 61%, anh chưa đủ điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động do thiếu tuổi (**anh mong muốn nghỉ hưu vào năm 2018 phải đủ 53 tuổi**). Phương án tốt nhất đối với anh P khi sức khỏe của anh yếu và anh không muốn tiếp tục làm việc nữa thì anh có thể bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội đợi đến lúc anh đủ tuổi hưởng chế độ hưu trí khi suy giảm khả năng lao động thì làm hồ sơ hưởng chế độ hưu trí (Điều 61, Luật BHXH 2014).

II. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ THỜI GIAN LÀM VIỆC TÍNH TRỢ CẤP THÔI VIỆC

Chị Th phòng nhân sự của Công ty CP May HM hỏi: Thời gian để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động được quy định như thế nào. Thời gian người lao động thử việc, học nghề, nghỉ thai sản có được tính để trả trợ cấp thôi việc không?

Trả lời:

1. Căn cứ pháp lý:

- Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015, hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động 2012.

- Nghị định 28/2015/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật việc làm về Bảo hiểm thất nghiệp

2. Xử lý tình huống:

Về nội dung, thời gian để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động, khoản 3 điều 14 Nghị định 05 quy định:

“3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc. Trong đó:

a) Thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian thử việc, học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ hằng tuần theo Điều 110, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo các Điều 111, Điều 112, Điều 115 và Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật Lao động; thời gian nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động; thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc và thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội;

b) Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: Thời gian người sử dụng lao động đã đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian người sử dụng lao động đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật;”

2. Thời gian người lao động thử việc, học nghề, nghỉ thai sản có được tính để trả trợ cấp thôi việc không?

Căn cứ quy định tại Khoản 2 Điều 11 [Nghị định 28/2015/NĐ-CP](#) quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật việc làm về Bảo hiểm thất nghiệp;

“ Trường hợp người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hoặc ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên không hưởng tiền lương tháng tại đơn vị mà hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội, người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã giao kết theo quy định của pháp luật thì người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian này.”

Đối với thời gian học nghề, thử việc, BLLĐ 2012 không có quy định về việc phải tham gia BHXH bắt buộc.

Như vậy, thời gian học nghề, thử việc, nghỉ thai sản là khoảng thời gian không đóng bảo hiểm thất nghiệp. Do đó, những khoảng thời gian này được tính để trả trợ cấp thôi việc cho người lao động.

III. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT KHI DOANH NGHIỆP CHẬM CHÓT SỔ BẢO HIỂM XÃ HỘI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Chị H làm việc tại doanh nghiệp X theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ ngày 1/1/2008, có tham gia bảo hiểm xã hội bắt đầy đủ. Tháng 8/2016, do doanh nghiệp thực hiện tái cấu trúc theo hướng tinh giảm bộ máy tổ chức nên đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị. Tuy nhiên, từ thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động cho đến nay, doanh nghiệp vẫn chưa trả sổ bảo hiểm xã hội cho chị H vì lý do doanh nghiệp chậm đóng BHXH nên không chốt được sổ bảo hiểm xã hội cho chị h. Với tư cách là cán bộ công đoàn, anh (chị) hãy cho biết ý kiến của mình về tình huống trên.

- **Căn cứ pháp lý:** Bộ luật Lao động 2012, Luật Bảo hiểm xã hội 2014

- **Xử lý tình huống:**

- Thứ nhất, theo Khoản 2, Điều 21, Luật BHXH 2014, NSDLĐ có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật và hàng tháng trích từ tiền lương của người lao động theo quy định của pháp luật để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội. Đồng thời, khoản 2, Điều 17, Luật BHXH 2014 quy định cấm đối với hành vi “chậm đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp”. Theo đó, trường hợp doanh nghiệp nơi chị H làm việc chậm đóng tiền BHXH cho chị là vi phạm quy định của pháp luật về BHXH, làm ảnh hưởng tới quyền lợi về BHXH của chị.

- Thứ hai, dựa trên các căn cứ pháp lý:

+ Khoản 3, Điều 47, BLLĐ và khoản 5, Điều 21, Luật BHXH 2014, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động, xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật.

+ Khoản 3, Điều 122, Luật BHXH 2014 quy định trường hợp doanh nghiệp chậm đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động từ 30 ngày trở lên thì ngoài việc phải đóng đủ số tiền chưa đóng, chậm đóng và bị xử lý theo quy định của pháp luật, còn phải nộp số tiền lãi bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng (mức xử phạt và biện pháp khắc phục hậu quả theo quy định tại khoản 2 và khoản 4, Điều 26, NĐ95CP); nếu không thực hiện thì theo yêu cầu của người có thẩm quyền, ngân hàng, tổ chức tín dụng khác, kho bạc nhà nước có trách nhiệm trích từ tài khoản tiền gửi của NSDLĐ để nộp số tiền chưa đóng, chậm đóng và lãi của số tiền này vào tài khoản của cơ quan bảo hiểm xã hội.

+ Khoản 8 Điều 18, Luật BHXH 2014, người lao động có quyền khiếu nại, tố cáo và khởi kiện về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Và điểm c, d, khoản 1, Điều 14, Luật BHXH, tổ chức công đoàn có quyền giám sát, kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội; khởi kiện ra tòa

án đối với hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp cả người lao động.

Theo đó, chị H có quyền yêu cầu doanh nghiệp thực hiện các nghĩa vụ theo quy định của pháp luật đối với hành vi chậm đóng BHXH cho chị để cơ quan BHXH có căn cứ ghi, xác nhận thời gian đóng BHXH trên sổ BHXH và trả lại sổ bảo hiểm xã hội theo quy định cho chị. Trường hợp phía doanh nghiệp không thực hiện các nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật, chị H có thể khiếu nại, tố cáo công ty với các cơ quan có thẩm quyền. Trình tự, thủ tục khiếu nại tố cáo theo quy định tại Luật khiếu nại, Luật tố cáo và các văn bản hướng dẫn. Hoặc tổ chức công đoàn có quyền kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm; khởi kiện ra tòa án đối với hành vi chậm đóng bảo hiểm xã hội và không cắt và trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động.

IV. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐIỀU KIỆN HƯỞNG LƯƠNG HƯU

Chị M làm việc tại bộ phận văn phòng của Công ty May N. Tháng 11 tới đây, chị đủ 55 tuổi và bắt đầu nghỉ chế độ từ tháng 12 năm 2018. Tuy nhiên, tính tới lúc nghỉ, chị M mới đóng bảo hiểm xã hội được 18 năm 5 tháng.

Xin hỏi, chị M có đủ điều kiện để hưởng lương hưu hay không và nếu chưa, chị cần phải làm gì để có đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí theo như quy định của Nhà nước?

Trả lời:

1. Căn cứ pháp lý: Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 và Nghị định 134/2015/NĐ-CP

2. Xử lý tình huống:

Căn cứ vào Điểm a, Khoản 1, Điều 54, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, quy định về điều kiện hưởng lương hưu như sau:

“1. Người lao động..., khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng lương hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi;...”

Như vậy, điều kiện để được hưởng lương hưu là người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội từ đủ 20 năm trở lên và đủ điều kiện về tuổi nghỉ hưu với nam là đủ 60 tuổi và nữ là đủ 55 tuổi.

Trường hợp chị M, do chị đã đủ tuổi nghỉ hưu, nhưng chưa đủ số năm tham gia bảo hiểm xã hội (thiếu 1 năm 7 tháng) nên muốn được hưởng lương hưu, chị có thể lựa chọn tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện cho đến khi đủ 20 năm, căn cứ theo quy định tại Điểm e Khoản 1 Điều 9 Nghị định 134/2015/ NĐ-CP như sau:

“1. ...e) Đóng một lần cho những năm còn thiếu đối với người tham gia bảo hiểm xã hội đã đủ điều kiện về tuổi để hưởng lương hưu theo quy định nhưng thời gian đóng bảo hiểm xã hội còn thiếu không quá 10 năm (120 tháng) thì được đóng cho đủ 20 năm để hưởng lương hưu”.

V. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ TỶ LỆ ĐÓNG ĐOÀN PHÍ CỦA ĐOÀN VIÊN CÔNG ĐOÀN

Tại Công ty CP X, lấy lý do ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động, Ban Giám đốc công ty quyết định đóng đoàn phí công đoàn bình quân 10.000đ/đoàn viên/tháng, do phòng kế toán trừ thẳng vào lương. Quyết định này được phần lớn đoàn viên đồng tình ủng hộ. Ngoài ra toàn bộ tài chính công đoàn đều do Công ty quản lý, mọi hoạt động công đoàn cơ sở đều phải làm dự toán và xin ý kiến Giám đốc.

Việc làm ở công ty X đúng hay sai? Cơ sở pháp lý nào? Là Chủ tịch công đoàn Công ty X đồng chí sẽ làm gì?

Trả lời:

1. Căn cứ pháp lý: Điều 26, Điều 27 Luật Công đoàn năm 2012; QĐ 1908/QĐ-TLĐ V/v Ban hành quy định thu, chi, quản lý tài chính CĐCS ngày 19/12/2016.

2. Xử lý tình huống :

Việc làm ở Công ty CP X là sai.

- Khoản 1, Điều 26 Luật Công đoàn: “ Đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam”;

- Khoản 1, Điều 27 Luật Công đoàn: “Công đoàn thực hiện quản lý, sử dụng tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam”.

- Theo Quyết định 1908/QĐ-TLĐ mục 3, Điều 23 Đối tượng, mức đóng, tiền lương làm căn cứ đóng đoàn phí :

+ Đoàn viên ở các công đoàn cơ sở doanh nghiệp ngoài nhà nước (bao gồm cả công đoàn Công ty cổ phần mà nhà nước không giữ cổ phần chi phối); Đơn vị sự nghiệp ngoài công lập hưởng tiền lương không theo bảng lương, bậc lương do Nhà nước quy định; Liên hiệp hợp tác xã; Các tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam; Văn phòng điều hành của phía nước ngoài trong hợp đồng hợp tác kinh doanh tại Việt Nam; Đoàn viên công đoàn công tác ở nước ngoài: **mức đóng đoàn phí hàng tháng bằng 1% tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã**

hội theo quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội, nhưng mức đóng đoàn phí hàng tháng tối đa chỉ bằng 10% mức lương cơ sở theo quy định của Nhà nước

*** Với vai trò Chủ tịch công đoàn Công ty X:**

- Trao đổi lại đề Ban Giám đốc Công ty hiểu và thay đổi quyết định;
- Tuyên truyền để đoàn viên trong công ty hiểu nghĩa vụ của đoàn viên và những quy định về đoàn phí công đoàn, từ đó tự giác đóng đoàn phí công đoàn theo quy định.
- Yêu cầu công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở giúp (nếu cần).